

The background features several large, overlapping geometric shapes: a red shape in the top left, a teal shape in the center, a purple circle on the left, and a red circle in the center. The text is positioned to the right of these shapes.

Herzlich Willkommen!

WORKSHOP: MIT TARIF IST MEHR DRIN!

TARIFBINDUNG: ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

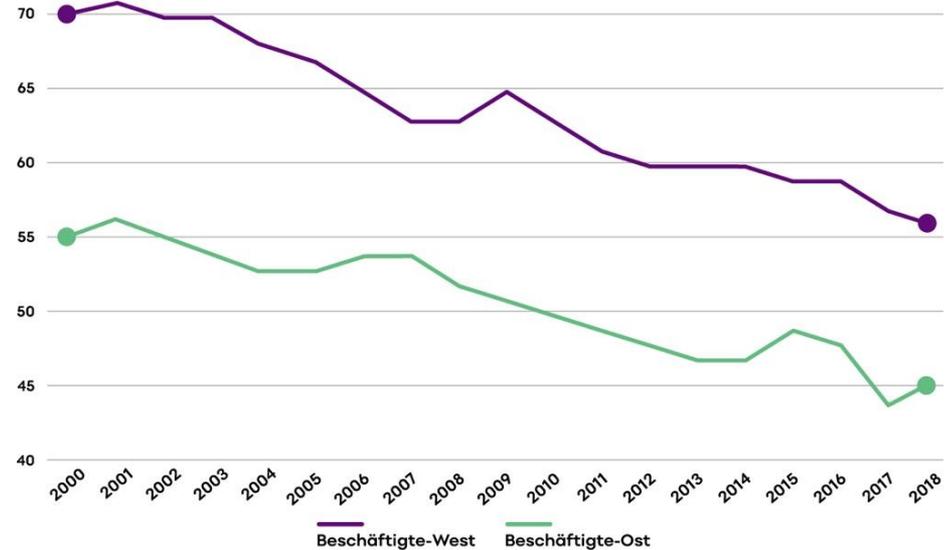
TARIFBINDUNG BESCHÄFTIGTE 2000-2018

In Prozent aller Beschäftigten (West/Ost)

DGB

Problem: Rückgang der Tarifbindung der Beschäftigten und Betriebe seit den 90er Jahren.

- **2000:** 70 % der Beschäftigten im Westen und 55 % im Osten sind tarifgebunden.
- **2018:** Nur noch 56 % der Beschäftigten im Westen und 45 % im Osten sind tarifgebunden.
- Auch die Zahl der von Branchentarifverträgen (West rund 49 %, Ost rund 35 %) erfassten Beschäftigten und Betriebe sinkt kontinuierlich.



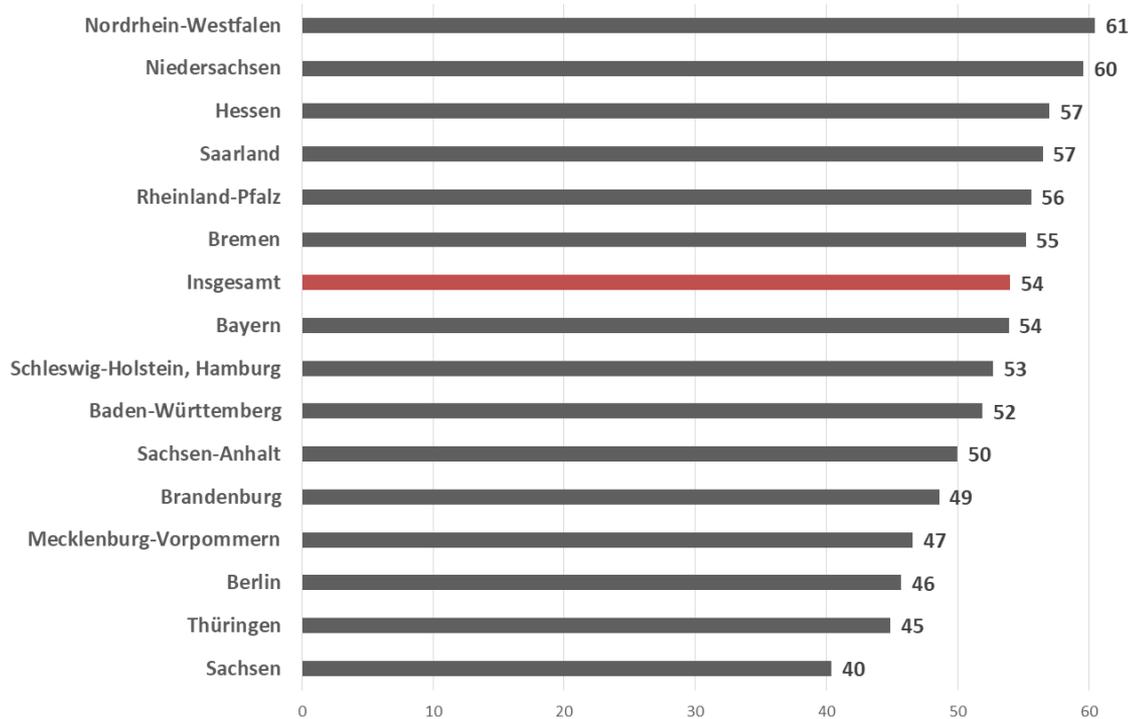
Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, in WSI-Tarifarchiv 2019



TARIFBINDUNG NACH BUNDESLÄNDERN 2018



In Prozent aller Beschäftigten



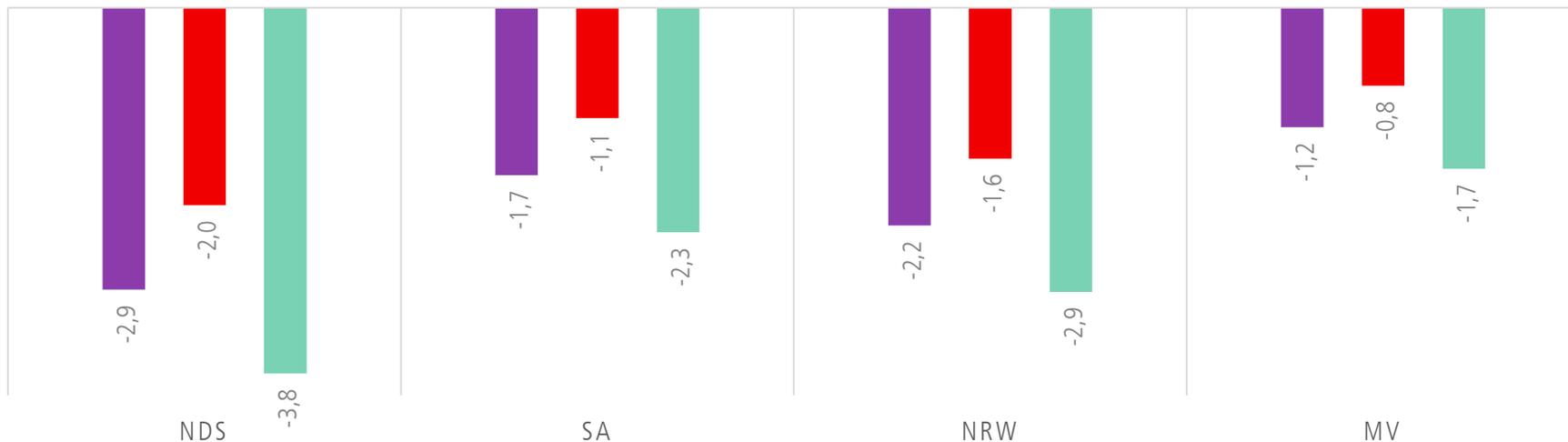
Quelle: IAB-Betriebspanel 2018



FEHLENDE TARIFBINDUNG KOSTET MILLIARDEN

WENIGER GELD DURCH FEHLENDE TARIFBINDUNG

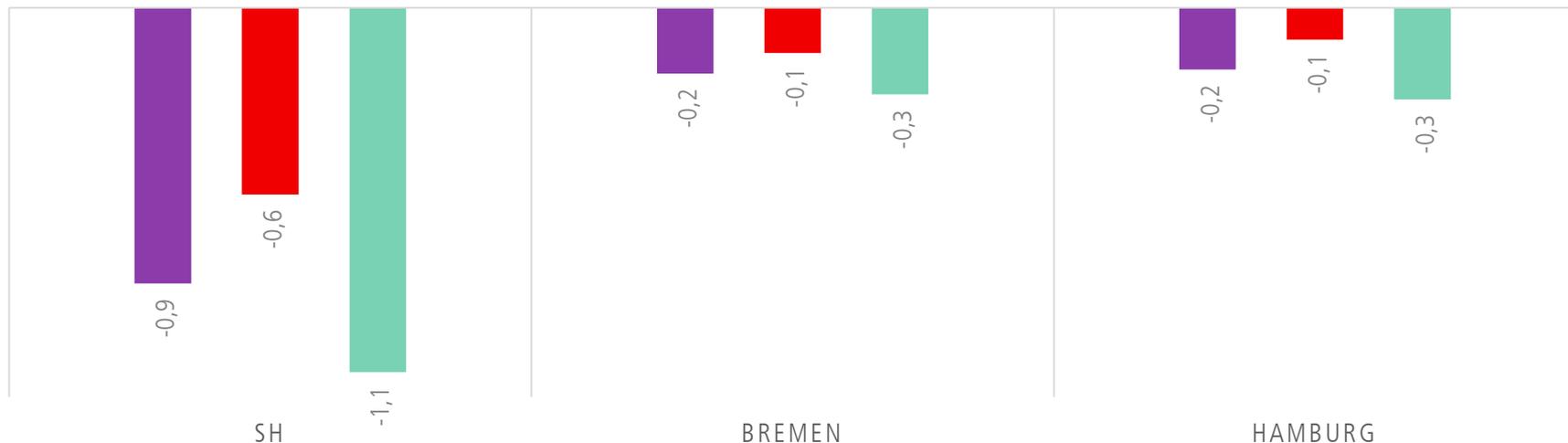
■ Sozialkassen ■ Steueraufkommen ■ Kaufkraft d. Beschäftigten



FEHLENDE TARIFBINDUNG KOSTET MILLIARDEN

WENIGER GELD DURCH FEHLENDE TARIFBINDUNG

■ Sozialkassen ■ Steueraufkommen ■ Kaufkraft d. Beschäftigten



GRÜNDE FÜR DEN RÜCKGANG DER TARIFBINDUNG

- Tariffucht der Arbeitgeber, OT-Mitgliedschaften
- Veränderung ökonomischer Rahmenbedingungen: globale Wertschöpfungsketten, Ausgliederungen, Umstrukturierungen zu immer kleineren Betriebseinheiten, Aufspaltung von Betrieben
- Politisch gewollte Deregulierung des Arbeitsmarktes und Zunahme prekärer Beschäftigung (sachgrundlose Befristung, unfreiwillige Teilzeit, Leiharbeit, Minijobs...)
- Ausweitung des Niedriglohnsektors



FOLIEN ZU TARIFVERTRÄGEN

WARUM TARIFVERTRÄGE?

- Wichtigstes Instrument für ein gleichgewichtiges Aushandeln der Arbeitsbedingungen, unverzichtbar für den Sozialstaat (Grundlage in Art. 9 Abs. 3 GG)
- Gerechte Umverteilung und Teilhabe und sozialverträgliche Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen
- Mindestarbeitsbedingungen in TV (v.a. Flächen/Branchen-TV) verhindern Unterbietungskonkurrenz und schaffen einheitliche Wettbewerbsbedingungen bei den Arbeitskosten



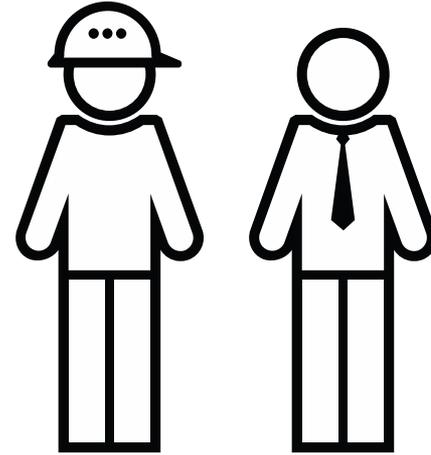
TARIFVERTRAGSPARTEIEN

- **Branchen-/Flächentarifvertrag**

Arbeitgeberverband  Gewerkschaft

- **Firmen-/Haustarifvertrag**

Arbeitgeber  Gewerkschaft



DER TARIFVERTRAG

- **Grundlagen:**

Tarifautonomie in Art. 9 Abs. 3 GG

Tarifvertragsgesetz (TVG) trat am 09.04.1949 in Kraft (noch vor dem Grundgesetz am 23.05.1949)

- **Inhalt:**

Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien

Rechtsnormen zu Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen und betrieblichen/betriebsverfassungsrechtlichen Fragen

Im Jahr 2018 gibt es insgesamt 77.316 gültige Tarifverträge; rund 5.700 Tarifverträge sind in 2018 neu registriert worden.



FUNKTIONEN VON TARIFVERTRÄGEN

- **Schutzfunktion**

= Arbeitnehmer/innen werden während der Laufzeit hinsichtlich Bestands des Tarifvertrages geschützt

- **Ordnungsfunktion**

= alle tarifgebundenen Arbeitgeber müssen während der Laufzeit des Tarifvertrages dieselben tarifvertragsbedingten Personalkosten ansetzen, so dass ein Wettbewerb über die Personalkosten nicht möglich ist, sondern über die Qualität der Produkte und Dienstleistungen erfolgen muss

- **Friedensfunktion**

= während der Laufzeit des Tarifvertrages sind Arbeitskämpfe hinsichtlich der tarifvertraglich geregelten Gegenstände unzulässig



WELCHE TARIFVERTRÄGE GIBT ES?

Bei Tarifverträgen wird auch nach den Inhalten unterschieden:

- Der **Lohn- und Gehaltstarifvertrag** regelt die Höhe des Arbeitsentgelts. Diese Verträge weisen in der Regel eine kürzere Laufzeit auf. Dann wird neu verhandelt.
- Der **Lohnrahmentarifvertrag** regelt die Lohn- und Gehaltsgruppen. Hier werden die Beschäftigten nach ihren Tätigkeiten eingeordnet. Dadurch erhalten alle das gleiche Geld für den gleichen Job.
- Der **Manteltarifvertrag** regelt alle weiteren Arbeitsbedingungen. Das sind zum Beispiel Urlaubszeiten und Kündigungsfristen. Manteltarifverträge sichern eine längere Laufzeit.



INHALTE VON TARIFVERTRÄGEN

- Inhalte von Tarifverträgen sind neben Fragen der Entlohnung auch **qualitative Themen**
 - Gestaltung der Arbeitszeit
 - alters- und altersgerechtes Arbeiten
 - Altersversorgung
 - flexible Übergänge
 - Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Insbesondere Flächentarifverträge wirken konfliktreduzierend, weil vereinbarte Laufzeiten den Unternehmen gleiche Voraussetzungen in Bezug auf Planungssicherheit und Kalkulation garantieren und gegenseitige Schmutzkonzurrenz von Betrieben in einer Branche unterbinden.



TARIFAUTONOMIE

- Recht der Tarifvertragsparteien, autonom – d.h. ohne staatliche Einflussnahme – die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen tarifvertraglich zu regeln
- Grundlage des Tarifvertragsrechts
- Umfang der Regelungsmöglichkeiten ergibt sich aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz:
„Das Recht zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und alle Berufe gewährleistet.“
- Entlastung des Staates durch Übertragung der Arbeits- und Entlohnungsfragen auf Tarifvertragsparteien



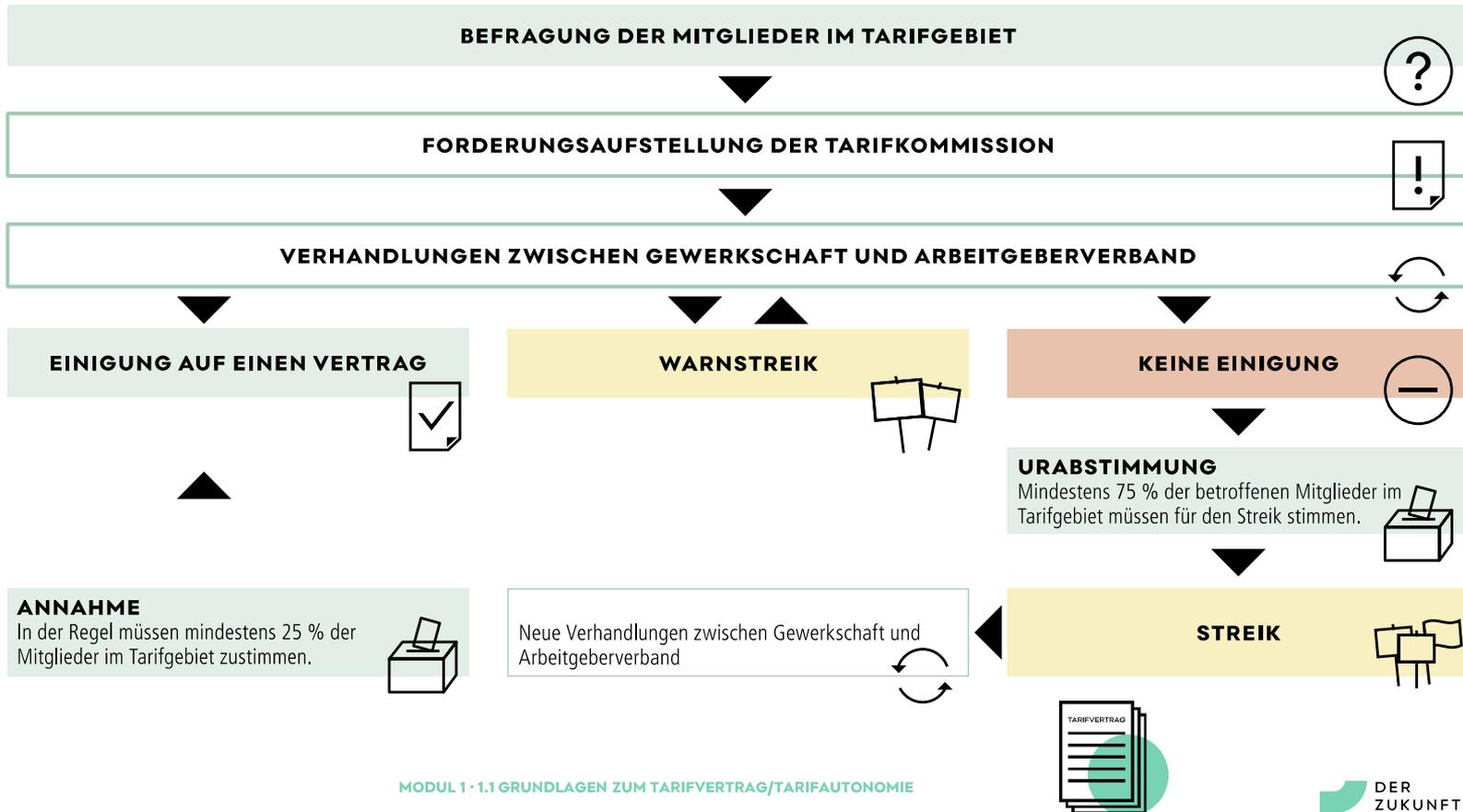
VORTEILE FÜR BESCHÄFTIGTE MIT TARIFVERTRAG



Regelungen	nach Gesetz	mit Tarifvertrag
Jahresurlaub	24 Werktage	Oft bis zu 30 Urlaubstage (6 Wochen)
Weihnachtsgeld	Keine Regelung	Je nach Branche anteiliger Prozentsatz eines Monats oder Fixbetrag
Arbeitszeit	Bis zu 48 Stunden pro Woche (sechs Werktage)	Je nach Branche zwischen 34 und 40 Wochenstunden
Arbeitswoche	Montag bis Samstag	Montag bis Freitag
Auszubildendenübernahme	Keine Regelung	Je nach Branche mehrere Monate sowie unbefristete Übernahme
Vermögenswirksame Leistungen	Keine Regelung	Je nach Branche unterschiedliche Geldleistungen, die nicht direkt ausgezahlt, sondern vom Arbeitgeber in einen Sparvertrag eingezahlt werden
Urlaubsgeld	Keine Regelung	Je nach Branche anteiliger Prozentsatz eines Monats oder Fixbetrag
Schichtzuschläge	Keine Regelung	Je nach Branche z. B. 25 Prozent bei Nachschicht, 50 Prozent Sonntagschicht, bis 150 Prozent an Feiertagen
Überstundenzuschläge	Keine Regelung	Je nach Branche z. B. 25-50 Prozent



WIE ENTSTEHT EIN TARIFVERTRAG?



TARIFBINDUNG

- Tarifliche Bestimmungen gelten grundsätzlich nur dann, wenn **beiderseitige Tarifbindung** vorliegt, d.h. sowohl Beschäftigte als auch Arbeitgeber tarifgebunden sind (Ausnahme: allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge und bei Bezugnahme von Tarifverträgen im Arbeitsvertrag).
- Arbeitnehmer/innen **Tarifbindung durch**
 - Mitgliedschaft in der Gewerkschaft
- Arbeitgeber erhalten ihre **Tarifbindung durch**
 - Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband oder
 - als Einzelarbeitgeber/in durch Tarifabschluss
- aber: Arbeitgeberverbände bieten seit einiger Zeit eine **Mitgliedschaft „ohne Tarifbindung“** an (OT-Mitgliedschaft)



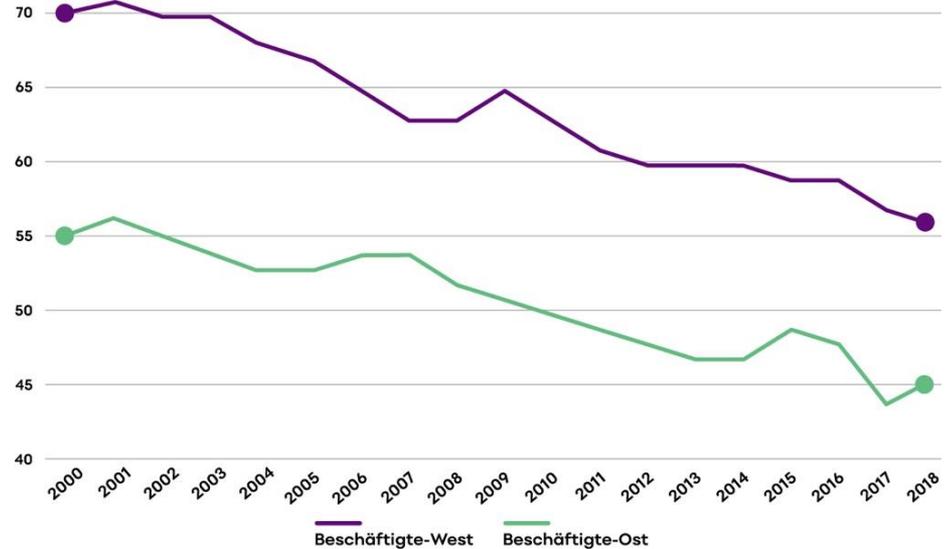
TARIFBINDUNG BESCHÄFTIGTE 2000-2018

In Prozent aller Beschäftigten (West/Ost)



Problem: Rückgang der Tarifbindung der Beschäftigten und Betriebe seit den 90er Jahren.

- **2000:** 70 % der Beschäftigten im Westen und 55 % im Osten sind tarifgebunden.
- **2018:** Nur noch 56 % der Beschäftigten im Westen und 45 % im Osten sind tarifgebunden.
- Auch die Zahl der von Branchentarifverträgen (West rund 49 %, Ost rund 35 %) erfassten Beschäftigten und Betriebe sinkt kontinuierlich.



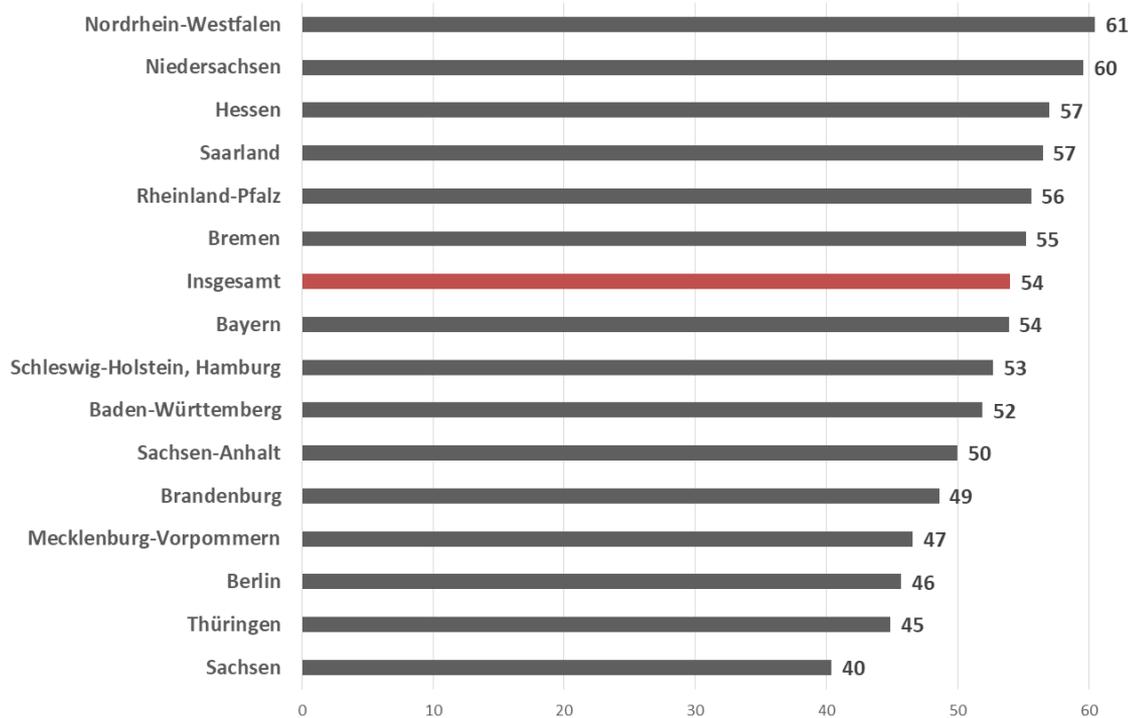
Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, in WSI-Tarifarchiv 2019



TARIFBINDUNG NACH BUNDESLÄNDERN 2018



In Prozent aller Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018



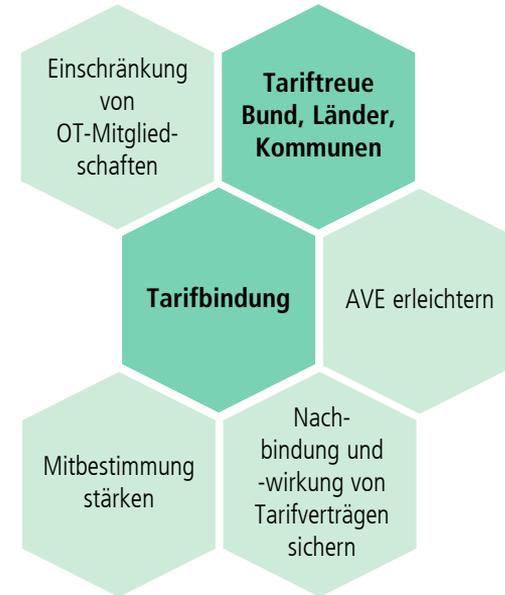
GRÜNDE FÜR DEN RÜCKGANG DER TARIFBINDUNG

- Tariffucht der Arbeitgeber, OT-Mitgliedschaften
- Veränderung ökonomischer Rahmenbedingungen: globale Wertschöpfungsketten, Ausgliederungen, Umstrukturierungen zu immer kleineren Betriebseinheiten, Aufspaltung von Betrieben
- Politisch gewollte Deregulierung des Arbeitsmarktes und Zunahme prekärer Beschäftigung (sachgrundlose Befristung, unfreiwillige Teilzeit, Leiharbeit, Minijobs...)
- Ausweitung des Niedriglohnsektors



ZIEL IM DGB-ZUKUNFTSDIALOG

- Bedeutung von Tarifverträgen für das Leben der Menschen sichtbar machen und stärker ins Bewusstsein bringen
- Schaffung eines positiven „gesellschaftlichen Grundrauschens“ zur Stärkung der Tarifbindung

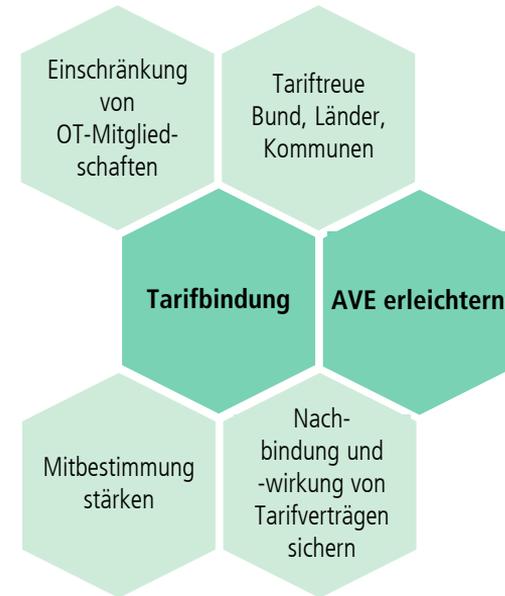


DGB FORDERUNGEN ZU TARIFBINDUNG

DER DGB FORDERT ZUR STÄRKUNG DER TARIFBINDUNG (u. a.)

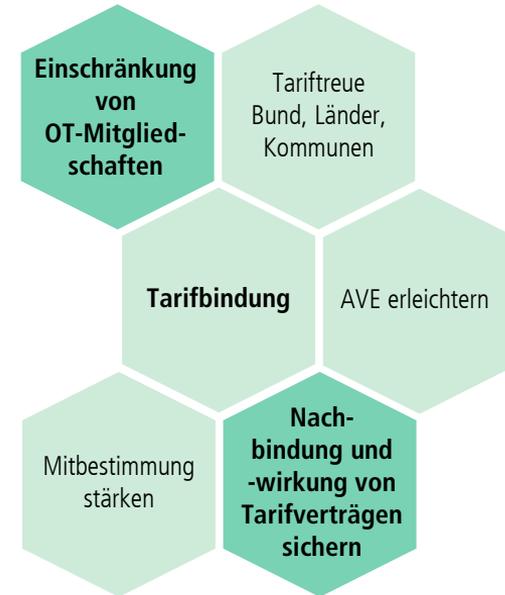
- Der Staat muss seine Möglichkeit stärker nutzen, Tarifverträge für alle Unternehmen einer Branche verbindlich zu machen – auch für solche, die nicht in einem Arbeitgeberverband sind.

Entsprechende Regeln zur Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) müssen weiter erleichtert werden.



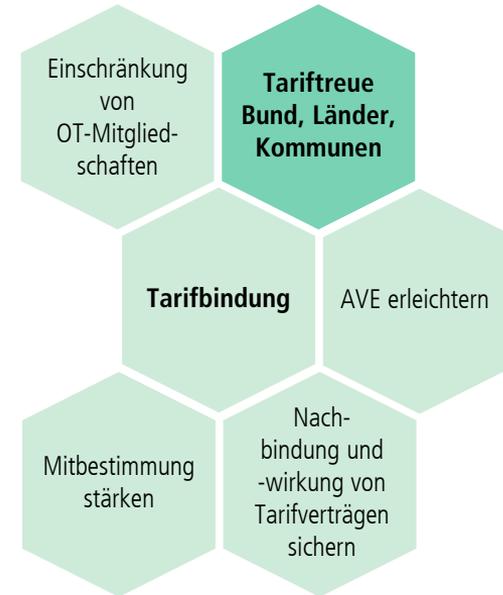
DER DGB FORDERT ZUR STÄRKUNG DER TARIFBINDUNG (u. a.)

- Verbandsmitgliedschaften „ohne Tarifbindung“ müssen deutlich eingeschränkt und neue Instrumente zur steuerlichen Begünstigung von tariflichen Leistungen bzw. Gewerkschaftsmitgliedschaft gefunden werden.
- Damit Outsourcing oder Betriebsübergänge nicht zum Verlust der Tarifbindung führen, müssen Nachbindung und Nachwirkung von Tarifverträgen ausgebaut werden, indem sie so lange weiter Gültigkeit haben, bis ein neuer abgeschlossen ist.



DER DGB FORDERT ZUR STÄRKUNG DER TARIFBINDUNG (u. a.)

- Öffentliche Aufträge und öffentliche Fördergelder sollten nur noch Unternehmen erhalten, die ihren Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen auf Grundlage eines Tarifvertrages ermöglichen.
Als größter Auftraggeber am Markt muss der Staat Vorbild sein und darf keinen Billiganbietern ohne Tarifbindung und somit Niedriglöhnen den Zuschlag erteilen.



WEITERE MÖGLICHKEITEN ZUR STÄRKUNG DER TARIFBINDUNG

- Kollektive Fortgeltung des Tarifvertrages bei Abspaltungen/Betriebsübergängen verbessern
- Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen erleichtern

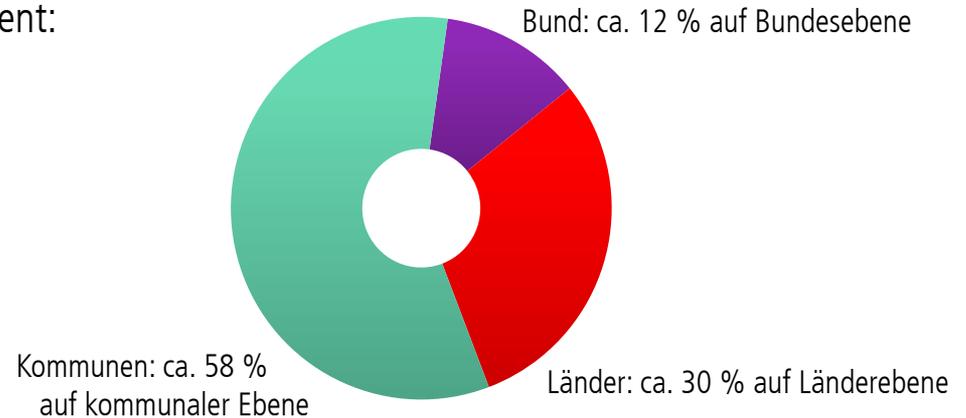


TARIFTREUE BEI DER VERGABE ÖFFENTLICHER AUFTRÄGE

STRUKTUR DES DEUTSCHEN BESCHAFFUNGSWESENS

Anteil der öffentlichen Beschaffung am Bruttoinlandsprodukt (BIP) zwischen 10-15 Prozent:

- Schätzung: 460 Milliarden Euro pro Jahr
(Schätzung der EU-KOM; PP Indicators 2015)
- 280-360 Milliarden Euro pro Jahr
(Schätzung Bund)



Quelle: BMWi 2018



STRUKTUR DES DEUTSCHEN BESCHAFFUNGSWESENS

- Höchster Anteil mit rund 90 Prozent der Vergabeverfahren betrifft Aufträge unterhalb der EU-Schwellenwerte (macht 75 Prozent des Beschaffungsvolumens aus)
- Rund 10 Prozent aller Vergabeverfahren liegen oberhalb der EU-Schwellenwerte* (macht 25 Prozent des Beschaffungsvolumens aus)
- Vergaberecht = komplexes Rechtsgefüge mit unterschiedlichen Regelungen auf internationaler, europäischer, nationaler und regionaler Ebene, Länder/Kommunen

*Seit dem 1. Januar 2018 gelten folgende EU-Schwellenwerte:

- Für Liefer- und Dienstleistungsaufträge Oberer und Oberster Bundesbehörden: 144.000 Euro
- Für Liefer- und Dienstleistungsaufträge sonstiger öffentlicher Auftraggeber: 221.000 Euro
- Für Liefer- und Dienstleistungsaufträge von Sektorenauftraggebern: 443.000 Euro
- Für Bauaufträge: 5.548.000 Euro
- Für Konzessionsvergaben: 5.548.000 Euro

Aufträge im Oberschwellenbereich müssen europaweit ausgeschrieben werden unter Berücksichtigung zwingend anzuwendender Ausschreibungsverfahren und Bekanntmachungsmustern. Diese werden durch die EU-Kommission vorgegeben.



TARIFTREUE BEI DER VERGABE VON ÖFFENTLICHEN AUFTRÄGEN

- Tariftreue bei der öffentlichen Auftragsvergabe ist – neben verschiedenen anderen notwendigen Maßnahmen – ein geeignetes Mittel zur Stärkung der Tarifbindung.
- Aufgrund der hohen ökonomischen Bedeutung haben Bund, Länder und Kommunen eine große „Nachfragemacht“ und können über die Auftragsvergabe Einfluss nehmen.
- Forderung: Öffentliche Aufträge sind nur an Unternehmen zu vergeben, die Tarifverträge anwenden, um **Lohndumping und Wettbewerbsverzerrungen** zu vermeiden.



TARIFTREUE BEI DER VERGABE VON ÖFFENTLICHEN AUFTRÄGEN

- Die öffentliche Hand sollte mit gutem Beispiel vorangehen, **um so faire Arbeitsbedingungen für die soziale Sicherung der Beschäftigten zu ermöglichen.**
- Bei der öffentlichen Auftragsvergabe geht es um eine nachhaltige Verwendung von Steuergeldern. Neben dem Schutz vor Preisunterbietung durch Lohndumping schützt dies den Sozialstaat, der weniger Sozialtransfers zur Ergänzung nicht existenzsichernder Löhne von Beschäftigten zahlen muss.



STAND: BUNDESLÄNDER

- Bayern hat weder ein Vergabegesetz noch eine Tariftreue-Regelung, Sachsen hat ein Vergabegesetz jedoch auch ohne Tariftreue-Regelungen
- Sachsen-Anhalt hat zwar Gesetz, hat aber bislang auf Vorgabe eines Mindestlohn verzichtet
- Vergabemindestlohn entspricht der Höhe des allgemeinen Mindestlohns in sieben Bundesländern: Baden-Württemberg, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland



BEISPIEL: LÄNDERVERGLEICH DER TARIFTREUE- UND VERGABEGESETZE



Exemplarisch:

[mobifair e. V.](#) stellt z. B. **Länderübersichten** zu den Tariftreue- und Vergabegesetzen ein:

<https://www.mobifair.eu/2019/06/tariftreue-in-den-bundeslaendern/>

	Baden-Württemberg	Berlin	Brandenburg	Hansestadt Bremen	Hansestadt Hamburg
Status	In Kraft seit April 2013	In Kraft seit Juli 2010	In Kraft seit September 2014	In Kraft seit November 2007	In Kraft seit Februar 2004
Kurzbewertung:	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆
Regelungsumfang: Bewertet wird, ob der gesamte Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe erfasst ist.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge. ☆	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge. ☆	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge. ☆	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge. ☆	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge. ☆
Nachunternehmer: Gelten die Tariftreuevorgaben auch für Nachunternehmer und Leiharbeitnehmer?	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeitnehmer ☆	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeitnehmer. ☆	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeitnehmer. (Nur Sicherung Mindestentgelt) ☆	- Geltung für Nachunternehmer. - Keine Geltung für Leiharbeitnehmer. ☆	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeitnehmer. ☆
Mindestlohn: Regelungen eines Mindestlohns inkl. der Anpassungsformeln. Bundesministerium 01.01.19: 9,19 €	- Dauerhafte Anpassung an den bundesgesetzlichen Mindestlohn. ☆	- 10,80 € (01.19) Mindestlohn mit Revision zur Anpassung (Mindestentgeltgesetz Berlin) ☆	- 10,80 € (ab April 2019) Mindestlohn und Kommission zur Anpassung ☆	- 9,19 € (01.19) Mindestlohn mit Revision zur Anpassung. - Keine Geltung bei Besetzung für Anpassung ☆	- Keine Regelung für den Verkehrsbereich. ☆
Verkehrsbereich: Wurden die Regelungsmöglichkeiten der BuVVO 1370/2007 für die Vorgabe spezifischer Sozialstandards ausgeschöpft?	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Keine Verpflichtung zur Personalüberschneide bei Betriebswechsel. ☆	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Keine Verpflichtung zur Personalüberschneide bei Betriebswechsel. ☆	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Keine Verpflichtung zur Personalüberschneide bei Betriebswechsel. ☆	- Keine Regelung für den Verkehrsbereich. - Keine Verpflichtung zur Personalüberschneide bei Betriebswechsel. ☆	- Keine Regelung für den Verkehrsbereich. ☆
Weitere Regelungen: Welches soziale, umweltfreundliche oder innovative Vorgaben möglich?		- gem GWB und - Berufliche Erstausbildung - Frauenförderung - ILO Kernarbeitsnormen - Mindestanzahlförderung - Umweltfreundliche Beschaffung ☆	Übernahme der Formulierung aus dem GWB ☆	- ILO Kernarbeitsnormen - Mindestanzahlförderung - Inbegriffskriterienverfahren ☆	- Besetzung der ILO Kernarbeitsnormen - Umweltfreundliche Beschaffung - Inbegriffskriterienverfahren ☆
Negative Regelungen: Besteht es als Gesetz die zusätzlich zu Punkteabzug führen:	- Bei länderübergreifenden Verträgen Ausstieg aus Tariftreue möglich. ☆	- Bei länderübergreifenden Verträgen Ausstieg aus Tariftreue möglich. ☆	- Keine Tariftreue im Verkehrsbereich bei Entsendung aus Bu-Mitgliedstaaten - Bei länderübergreifenden Verträgen Ausstieg aus Tariftreue möglich. ☆	- Bei länderübergreifenden Verträgen Ausstieg aus Tariftreue möglich. ☆	- Keine Tariftreuevorgabe außerhalb des ABVO. - Bei länderübergreifenden Verträgen Ausstieg aus Tariftreue möglich. ☆
Sachstand, letzte Änderung:	11.2017	04.2012	10.2018	12.2017	07.2017
Regelungsumfang	§ 2, Abs. 1 und 2 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 2 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 2 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr
Anwendungsbereich	§ 2, Abs. 3 Für die öff. Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes ab einem Auftragswert von 50.000 €.	§ 1, Abs. 6 Für die öff. Auftraggeber des Landes Berlin, ab einem Auftragswert von 10.000 €. Die Vorgabe des Mindestlohns gilt ab dem Auftragswert von 500 €.	§ 2 Für die öff. Auftraggeber des Landes Brandenburg. Positiv: Ausdrücklich kein Verweis auf Sozialverweise des GWB	§ 2 Für die öffentlichen Aufträge. Für den Verkehrsbereich ist die Geltung ohne Beschränkung. Für versch. andere Bereiche gelten Schwellenwerte.	§ 2 Für die öff. Auftraggeber der Hansestadt Hamburg für Vergaben oberhalb der Schwellenwerte.



MATERIALIEN ZUR TARIFBINDUNG

MATERIALIENÜBERSICHT

Materialangebot:

- Broschüre zu Tarifverträgen (Din A6)
- Vespertüten mit Stempel
- Gummibärchen
- Student/innenfutter
- Becken, Angel und Tarif-Fische
- Sicherheitswesten
- Banner
- Dialogkarten
- Dialogboxen



MATERIALIENÜBERSICHT

Materialangebot:

- Sicherheitswesten
- Klatschpappen
- Trillerpfeifen
- Flatterband
- Tarifschilder
- Banner



Bestellbar unter:

<https://dgb-shop.bw-h.de/Zukunftsdialog:::3.html>



WEITERE MATERIALIEN

- **Fragebogen zur Vergabepraxis auf kommunaler Ebene mit Anschreiben:**
Für eure politische Lobbyarbeit vor Ort
- **Tarifschilder:** Beim Onlinedienst CANVA sind [zwei Vorlagen](#) eingestellt, die wie bereits die „Ortsschilder“ in der Aktionswoche Wohnen von euch angepasst und dann gedruckt werden können.
- **Hintergrunddossier:** Zahlen, Daten, Fakten Tarifbindung/Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge
- **Faktenblätter zum Selbstdrucken** zu [Tarifbindung](#), [Allgemeinverbindlicherklärung \(AVE\)](#), [Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen](#), [Vorteile von Tarifverträgen für Frauen](#)
- **Vorlagen für Online- und Social-Media-Arbeit:** Beim Onlinedienst CANVA sind verschiedene [Vorlagen zum Thema Tarifbindung](#) eingestellt, die mit regionalen Zahlen angepasst werden können.



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN ZU TARIFBINDUNG/-VERTRÄGE

- DGB-Positionspapier (2019): Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung: <https://www.dgb.de/-/Z9E>
- Mento-Broschüre: [Klar geregelt – Der Tarifvertrag, DGB-Bildungswerk Bund](#)
- [Zahlen, Daten, Fakten: Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2019 \(WSI\)](#)
- Studien Tarifverträge/Tarifflucht zu [Bayern](#) und [Sachsen](#) (Thorsten Schulten/Malte Lübker/Reinhard Bispinck) unter Verwendung des IAB Betriebspanels.
- Kurzfilme der Mitgliedsgewerkschaften (Auszug): Was ist ein Tarifvertrag?
 - [IG Metall](#)
 - [ver.di](#)
 - [IG BCE](#)
 - [NGG: Was ist eine Gewerkschaft?](#)



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN ZU TARIFTREUE BEI DER ÖFFENTLICHEN AUFTRAGSVERGABE

- Länderübersicht: [Tariftreue in den Ländern](#)
- **Weitere Artikel/Beiträge:**
 - [Tariftreue und Mindestlöhne in den Vergabegesetzen der Bundesländer \(2018\)](#)
 - Nils Böhlke: Evaluierungen der Landestariftreuegesetze zeigen hohe Akzeptanz trotz Verbesserungsbedarf, in: [EUROFORUM-eBook, Vergaberecht 2016. Ihr aktuelles eBook zu den jüngsten Entwicklungen im Vergaberecht](#)
 - Sack/Schulten/Sarter/Böhlke (2016): [Öffentliche Auftragsvergabe in Deutschland Sozial und nachhaltig?](#)



AKTIONEN ZU TARIFBINDUNG

AKTIONEN ZU TARIFBINDUNG



Foto: DGB/ Stefan Fahn

Foto: DGB/ Tim M. Cammelle

AKTIONEN ZU TARIFBINDUNG



AKTIONEN ZU TARIFBINDUNG



ZIELE

LEITZIEL: TARIFBINDUNG STÄRKEN

Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge

- Zielgruppe: Kommunal- und Landespolitiker/innen
- Ziel: öffentliche Aufträge und öffentliche Investitionen sollen nur an Betriebe vergeben werden, die einen Tarifvertrag anwenden

→ **Kommunalpolitische Aktionen**

Aktionen vor Betrieben

- Zielgruppe: Arbeitgeber und Öffentlichkeit
- Ziel: Skandalisieren bei Tarifflicht und OT-Mitgliedschaft
- Arbeitgeber kritisieren, die Betriebsräte verhindern oder ihre Arbeit behindern

→ **gemeinsame Aktionen in Kooperation mit Gewerkschaften**

Themensetzung Tarifbindung in der Öffentlichkeit

- Zielgruppe: Öffentlichkeit
- Ziel: Thema in die Öffentlichkeit bringen und Bedeutung von Tarifverträgen verdeutlichen

→ **Öffentlichkeitswirksame Aktionen**



ÜBERBLICK AKTIONSFORMEN

Die vorgeschlagenen Aktions- und Veranstaltungsformen orientieren sich jeweils an den unterschiedlichen Zielen und Zielgruppen:

1. Kommunalpolitische Aktionen
2. Aktionen in Kooperation mit Gewerkschaften
3. Öffentlichkeitswirksame Aktionen



KOMMUNALPOLITISCHE AKTIONEN

Beispiel

Mit einem „**Tarif-Frühstück**“ könnt ihr euch mit politischen Akteur/innen, Gewerkschafter/innen und ggf. Betriebsrät/innen in einem etwas anderen Rahmen zusammensetzen und so Raum für eine Sensibilisierung für das Thema, Aufklärungsarbeit, Erfahrungsaustausch und die Platzierung von gewerkschaftlichen Forderungen schaffen

(Alternativ zum Frühstück könnt ihr euch auch ein „Mittagspausen-“ oder „After-Work“-Format überlegen).

Materialangebot:

- Fragebogen zur Vergabep Praxis auf kommunaler Ebene mit Anschreiben
- Tarifbroschüre
- Hintergrundbroschüre
- Faktenblätter



KOMMUNALPOLITISCHE AKTIONEN

Beispiel

Auch gezielt organisierte **Gespräche mit den zuständigen Gewerkschaften und den Zuständigen in den Vergabestellen** könnt ihr entsprechend nutzen.

Materialangebot:

- Fragebogen zur Vergabep Praxis auf kommunaler Ebene mit Anschreiben
- Tarifbroschüre
- Hintergrundbroschüre
- Faktenblätter



KOOPERATION MIT GEWERKSCHAFTEN

- Gemeinsam mit den zuständigen Gewerkschaften könnt ihr eine **„Tarif-Fahrradtour“** oder einen **„Tarif-Spaziergang“** organisieren. Diese Routen können an verschiedenen Betrieben entlang, die entweder tarifgebunden sind und damit als positives Beispiel dienen können oder an Betrieben entlang, die nicht tarifgebunden sind, wo dann entsprechender Druck aufgebaut werden soll. An den jeweiligen Stationen können z. B. Gewerkschaftskolleg/innen etwas zu der jeweiligen Situation in den Betrieben erzählen.
- Gerade bei Betrieben, in denen es Auseinandersetzungen um die Abschaffung oder Einführung eines Tarifvertrages gibt, bieten sich in Absprache mit den Gewerkschaften gemeinsame unterstützende Protestaktionen an. Ihr könnt die Aktion z. B. unter das Label **„Tarifbaustelle“** stellen, eure Kundgebung mit Sicherheitswesten, Flatterband und Tarifschildern als „Baustelle“ markieren mit dem Hinweis „wir sind dran“ und mit Trillerpfeifen, Klatschpappen und kurzen Redebeiträgen euren Protest lautstark kundtun.



ÖFFENTLICHKEITSWIRKSAME AKTIONEN

Bei öffentlichen Aktionen soll die Bedeutung von Tarifverträgen in der Öffentlichkeit verdeutlicht werden. Dazu schlagen wir zwei Aktionsformen vor:

- Im Rahmen einer **Straßenaktion** baut ihr einen Stand an einem belebten Ort in eurer Kommune oder Stadt auf. Als „Eye-Catcher“ bieten wir die Materialien für eine „*Tarif-Angelaktion*“ an: In einem Becken liegen verschiedene „Tarif-Fische“, die jeweils konkrete Vorteile eines Tarifvertrags nennen und von den Passant/innen herausgeangelt werden können. Damit bekommt ihr Aufmerksamkeit, könnt Menschen an euren Stand ziehen und mit ihnen ins Gespräch kommen.
- Um Informationen in kurzer Zeit an viele Menschen zu verteilen, eignen sich auch **Pendleraktionen** gut. Morgens vor dem Bahnhof oder an anderen Orten, an denen viele Menschen vorbeikommen, werden Materialien verteilt, die z. B. auf der anschließenden Bahnfahrt angeschaut werden können.



VIELEN DANK!

Bei Fragen könnt ihr euch gerne melden:

zukunftsdialog.bvv@dgb.de

Referat Tarifkoordination

michael.wagner@dgb.de

www.redenwirüber.de

#RedenWirUeber

#TarifFürAlle